

Nom : KALANDE
Prénom : INIGO
Classe : L1 GESTION

Fiche de Lecture

Titre du livre ((sous-titres)) : **EXISTE-T-IL UN MODELE SPECIFIQUE DU MANAGEMENT EN AFRIQUE ? LE « MANAGEMENT AFRICAIN » A L'EPREUVE DES EVIDENCES EMPIRIQUES**

Auteur(s) : Dr ~~Patrick~~ BAKENGELASHAMBA

Editeur : ; Collection :
.....

Date d'édition : ; Nombre de pages
: 21 pages

Langue originale :

L'auteur :

Docteur en Science de Gestion de gestion, Stratégie et management de l'Université Catholique de Louvain

Le genre :

.....
.....
.....
.....

Le cadre :

.....
.....
.....
.....

Les personnages principaux :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Résumé bref :

Les difficultés de gestion des entreprises africaines sont souvent expliquées comme étant liées à l'inadéquation des méthodes de gestion occidentales aux spécificités de la culture africaine, une enquête a été menée dans deux entreprises publiques en République Démocratique du Congo à partir des entretiens semi-directifs pendant 90 jours. Les interlocuteurs ont été choisis sur base de deux critères : l'approche multiacteurs et l'approche multisites. Ces critères ont permis de collecter des données similaires de façon systématique afin d'autoriser la comparaison entre plusieurs acteurs et plusieurs sites. Les principales caractéristiques des deux entreprises étudiées sont la REGIDESO et

l'ONATRA.

L'objet de la recherche dans les deux entreprises a été de comprendre l'articulation entre les politiques de GRH en analysant à partir de trois points : la présentation du contexte externe, ensuite celle du contexte interne et enfin l'analyse des politiques et pratiques de recrutement. A la REGIDESO le travail est organisé autour de la direction participative par objectifs (DPO), une décentralisation de la décision en fonction des procédures connues, l'ONATRA enregistre des retards de paiement des salaires pour ses travailleurs. Elle traverse certaines difficultés de gestion interne liées notamment à la taille de son personnel et à la diminution de son volume de production, La REGIDESO, au contraire, paie régulièrement ses travailleurs à la date convenue. Elle offre un salaire généralement supérieur à la moyenne des salaires des entreprises publiques au Congo. L'entreprise a mis en place une politique sociale qui permet d'alléger certaines charges sociales pour ses employés.

Les politiques de recrutement à l'ONATRA et à la REGIDESO sont basées sur les mêmes types des règles. Nous pouvons résumer ces règles à partir de trois critères : la procédure, le contenu et la logique.

Les données des analyses ont permis de constater que les deux entreprises publiques, régies par les mêmes dispositifs organisationnels, et évoluant dans un même environnement culturel (externe), affichent des pratiques d'acteurs différentes, la prise en compte de l'environnement aboutit à une généralisation selon laquelle le modèle implicite d'organisation pour l'entreprise africaine est la cité domestique ou la famille si ces constructions « occidentales » sont pertinentes pour identifier le modèle implicite de gestion en Afrique, pourquoi alors les méthodes de gestion qualifiées d'« occidentales » sont-elles perçues comme inadaptées en Afrique ?

En analysant les politiques et les pratiques de GRH dans les deux entreprises, nous remarquons qu'un même environnement culturel – au sens de la culture nationale souvent évoquée dans la littérature de gestion en Afrique – ne contraint pas de manière identique les pratiques des acteurs dans les deux entreprises. Nous expliquons cette différence à partir des trois éléments : l'accessibilité des acteurs aux ressources internes et externes, la nature des jeux de pouvoir dans l'organisation et la nature des règles et des routines dominantes dans l'organisation. Ensuite, nous constatons aussi que le fait de disposer d'une méthode de gestion, si adaptée à la culture africaine soit-elle, n'est pas une condition suffisante pour garantir l'efficacité des résultats dans les entreprises en Afrique.

Extrait :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Appréciation personnelle :

.....

.....